

CISTERNAS Y CÍA.

ABOGADOS

CISTERNAS·LORENZINI·MASFERRER·MATUS

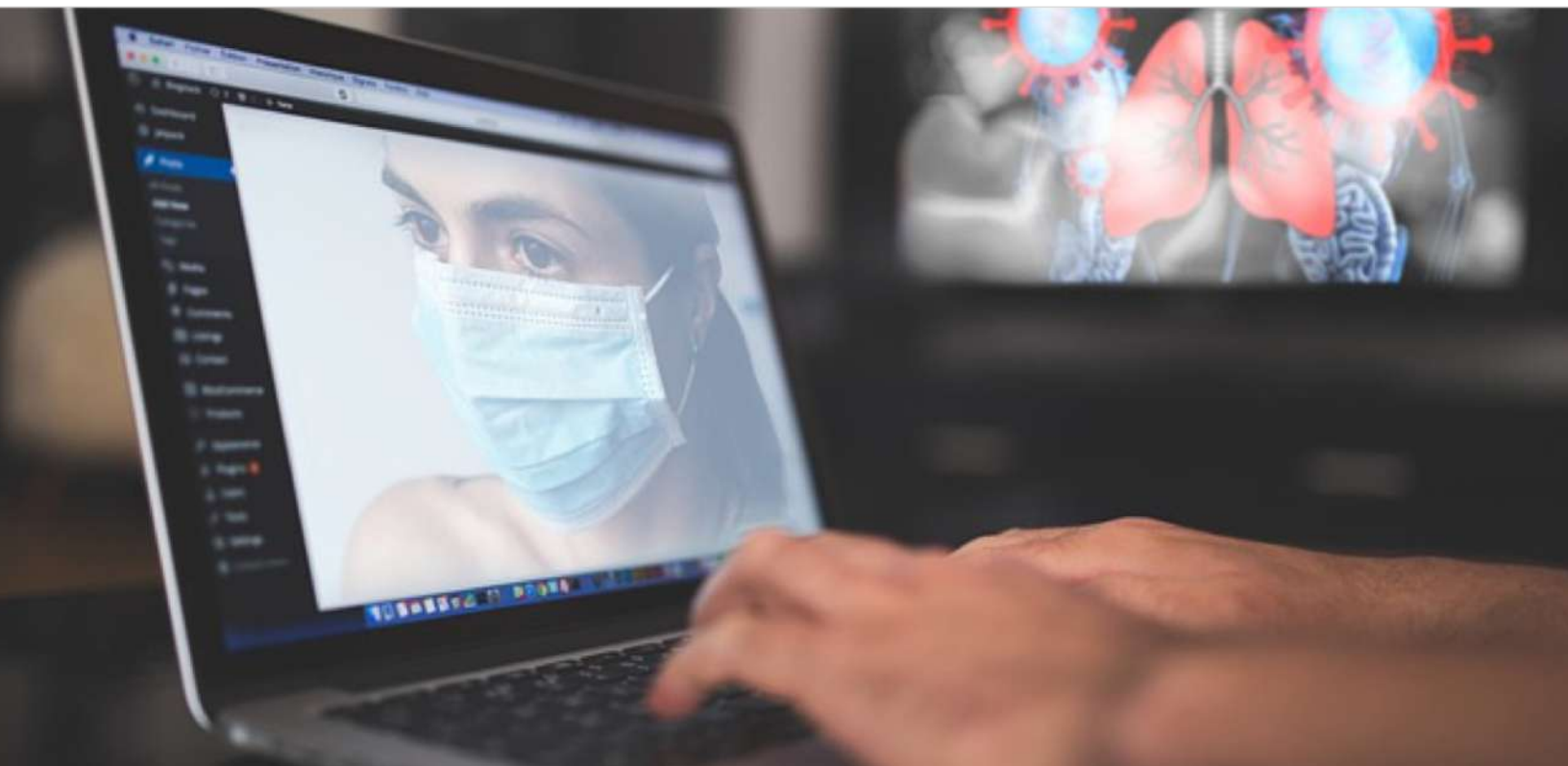
CONTINGENCIA COVID19

IMPLICANCIAS LABORALES

Dictamen N°1807/012

Dirección del Trabajo

08/06/2020



CISTERNAS Y CÍA.

ABOGADOS

CISTERNAS·LORENZINI·MASFERRER·MATUS



CONTINGENCIA COVID19: IMPLICANCIAS LABORALES

Dictamen N°1807/012 del 08/06/2020, Dirección del Trabajo

El día 08 de Junio del 2020, se notificó el **Dictamen 1807/012**, emitido por la Dirección del Trabajo, el cual de acuerdo a su materia, establece que *“**resulta jurídicamente procedente que el trabajador excluido de la limitación de jornada conforme al inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, modifique de común acuerdo con el empleador el contrato de trabajo que los une, fijando una jornada laboral determinada para efectos de celebrar el pacto de reducción temporal de jornada de trabajo que prevé la Ley 21.227**”*.

Cabe destacar, que el dictamen comienza estableciendo los criterios sostenidos en la doctrina de la Dirección del Trabajo, según los cuales existiría fiscalización superior inmediata y demás antecedentes y características sobre la materia.

Luego de una referencia a las normas pertinentes de la **Ley 21.227** respecto a los Pactos de reducción temporal de jornada, regulados particularmente en sus **artículos 7 y 13 (estipulaciones mínimas que deben contener los pactos de reducción de jornada de trabajo que celebren las partes de la relación laboral)**, entra a resolver sobre la materia que motiva el dictamen, específicamente en su punto N° 3:

En efecto, se señala que sí sería posible celebrar un pacto de reducción de jornada, pero que en ese evento será necesario y estará sujeta a la condición de la modificación de la cláusula contractual en que se estipula la exclusión de jornada y el establecimiento temporal de una jornada laboral determinada.

Lo relevante de dicho dictamen entonces, sería que en la práctica:

-Conforme a lo dispuesto por la Dirección del Trabajo, no existiría impedimento para que los trabajadores excluidos de la limitación de jornada modifiquen de común acuerdo con su empleador, la cláusula de exclusión inserta en el respectivo contrato de trabajo y establezcan una jornada laboral determinada, con el fin de suscribir el pacto de reducción, siempre que se cumplan las demás condiciones necesarias reguladas en los artículos 7 y siguientes de la ley N° 21.227.

-De tal forma, resultaría aplicable y procedente que el trabajador excluido de la limitación de jornada conforme al inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, modifique de común acuerdo con el empleador el contrato de trabajo que los une, fijando una jornada laboral determinada para efectos de celebrar el pacto de reducción temporal de jornada de trabajo, plasmándolo materialmente en un anexo.

-Cabe destacar, que conforme al artículo 42 letra a) del Código del Trabajo¹, se permite presumir que el trabajador que cumple en la práctica una jornada ordinaria de trabajo,

¹ Art. 42. Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

a) sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectuare descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador.

no obstante haberse pactado en su contrato de trabajo la exclusión de la misma, puede pactar con su empleador la reducción de jornada laboral, correspondiendo modificar dicha estipulación contractual, estableciendo en un Anexo del Contrato de Trabajo, su duración y distribución de jornada.

Equipo laboral
Cisternas y Cía Abogados